



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital
de Ragash-Sihuas-2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Gaby Marily Ascencio Alejos

ASESOR:

Randall Manolo Gutierrez Chilca

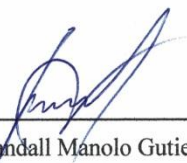
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ


2018

Página del Jurado



Mg. Randall Manolo Gutierrez Chilca

Presidente



Dr. Hugo Espinoza Rodríguez

Secretario



Dra. Jaela Peña Romero

Vocal

Dedicatoria

En primer lugar dar gracias a Dios por permitirme haber llegado hasta esta etapa, por permitir tener tan buena experiencia dentro de mi Universidad. Y bendecirme todos los días.

A mis padres

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Luciano Martin Ascencio Castillo y Constantina Aurea Alejos Santander a mi esposo, hija e hijo, hermanos (a) porque ellos han dado razón a mi vida y me encuentro agradecida por tanto amor, dedicación, consejos, y sobre todo apoyo incondicional y paciencia para cada paso que doy. Todo lo que hoy soy es gracias a ustedes.

A mis Maestros.

Dedico esta tesis a cada uno de ustedes que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados, y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

La autora.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme la vida y la salud de todos los días.

A mis padres por su condicional apoyo y amor.

A los Docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, por su labor de enseñanza y por haber contribuido al desarrollo de mis competencias laborales y profesionales.

A mi profesor, Mg. Randall Gutiérrez Chilca, por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora.

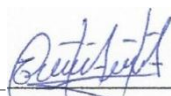
Declaratoria de autenticidad

Yo, Ascencio Alejos, Gaby Marily, con DNI N° 47140906 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, julio de 2018



Ascencio Alejos, Gaby Marily

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018”, con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del Problema	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño	30
2.2. Variables, Operacionalización	31
2.3. Población, muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. El método de estudio aplicado se caracterizó por utilizar un nivel de estudio descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal, una población de estudio conformada por 23 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash- Sihuas en el año 2018, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. Los hallazgos del estudio permitieron analizar el nivel de liderazgo organizacional, según trabajadores encuestados, presentó un nivel regular (61%) y el desempeño laboral presentó un nivel regular (65%). Se concluyó, utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.573 y una significancia de $0,000 < 0.05$, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral. Asimismo siendo el valor calculado, $t=3.20$ mayor al valor tabular 1.68, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de H_0 . Por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.- 2018.

Palabras claves: Liderazgo organizacional, desempeño laboral

La autora.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational leadership and work performance in the District Municipality of Ragash-Sihuas-2018. The applied study method was characterized by using a level of descriptive correlational study and non-experimental, transversal design, a study population consisting of 23 workers from the District Municipality of Ragash-Sihuas in 2018, to whom two questionnaires were applied. to collect information on the study variables. The findings of the study allowed analyzing the level of organizational leadership, according to surveyed workers, presented a regular level (61%) and job performance presented a regular level (65%). It was concluded, using Spearman's rho correlation coefficient that it was 0.573 and a significance of $0.000 < 0.05$, which means that there is a moderate positive correlation between organizational leadership and work performance. Also being the calculated value, $t = 3.20$ greater than the tabular value 1.68, ie the calculated value is in the rejection region of H_0 . So it is concluded that there is a moderate positive relationship between organizational leadership and work performance in the District Municipality of Ragash-Sihuas.- 2018.

Keywords: Organizational leadership, Work performance

The author.

I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional en las diferentes municipalidades o gobiernos de estado o de las regiones que conforman los países, el liderazgo ejercido por el alcalde o presidente municipal ha afectado de una u otra manera el desempeño laboral de los trabajadores, de ahí que el estilo de liderazgo, las competencias, comportamientos y actitudes del líder han afectado el buen servicio a la ciudadanía y al desarrollo de las competencias de gestión y atención municipal y deficiencias en el rendimiento y productividad del talento humano.

En este sentido, se hace necesario en las organizaciones públicas y especialmente en las municipalidades la generación de práctica de liderazgo como una estrategia organizacional importante para el fomento relaciones interpersonales que destaquen el valor de la cultura, comunicación, comunidad, axiología (Hernández, 2013); en función que en estas organizaciones es donde puede evidenciarse el liderazgo temporal de autoridades y gerentes municipales, liderazgo ejercido en función del grupo político de poder, fallas en competencias genéricas o habilidades blandas, comportamientos que repercuten en un desempeño laboral con resultados deficientes, escaso nivel de compromiso laboral y falta de integración entre los colaboradores y los gerentes municipales.

En el Perú, ante las diferentes carencias y deficiencias en relación a contar con un talento humano que posee capacidades mínimas en su desempeño, se genera la necesidad de afrontar un nuevo reto en la gestión pública como lo es la búsqueda, reclutamiento y selección de nuevos talentos o personal administrativo con la capacidad de comprometerse con su labor desde sus puestos de trabajo, cumpliendo un rol decisivo con responsabilidad y compromiso hacia el trabajo en cuanto a la consecución de las metas e indicadores de gestión municipal.

A nivel regional en la Municipalidad Distrital de Ragash, provincia de Sihuas se puede identificar debilidades en el liderazgo ejercido por alcalde, gerentes municipales y jefes de área, siendo uno de los principales problemas de sus líderes, la falta de honestidad en la gestión de los fondos económicos de la municipalidad, la práctica de liderazgo basada en una ideología y de adhesión política a determinado partido político tradicional o independiente, la falta de preparación y experiencia en temas de gestión municipal, además se observa una inadecuada gestión de liderazgo, deficiente comunicación entre jefes y trabajadores, escasa motivación al personal, escaso desarrollo y cambios en la gestión administrativa de la entidad. A esto se suma la práctica de un liderazgo débil y sostenido poco transparente que no rinde cuentas y con baja credibilidad interna y externa, así como con bajos niveles de Coordinación pública y privada.

En relación al desempeño en la Municipalidad Distrital de Ragash, provincia de Sihuas, se puede evidenciar que el personal que labora tiene problemas en cuanto a los resultados esperados en su trabajo generados por su falta de experiencia, en el caso de los trabajadores impuestos o designados por las autoridades municipales, niveles de desempeño ineficientes, deficientes capacidades de atención a las necesidades de la población, entre otras

Esta situación es la que justifica la necesidad de resolver las siguientes interrogantes de investigación: ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018? , ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018?, ¿cómo se identifica la relación entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

En Colombia, Jiménez (2014) en su tesis

“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad

privada” presentada en la Universidad Católica de Colombia, estudio correlacional que mediante la aplicación de tres instrumentos para evaluar las variables liderazgo, motivación y desempeño a una muestra poblacional conformada por 73 docentes llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre el liderazgo transformacional con el motivador interno hacia el logro debido a que el personal directivo motiva el trabajo de los docentes a la excelencia de la calidad educativa.

El liderazgo transformacional se relaciona con el motivador externo de grupo de trabajo, debido a que el personal directivo estimula y motiva a sus colaboradores para afrontar nuevas situaciones de aprendizaje para los diferentes miembros de la organización.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el medio de retribución o requisición, debido a que el personal directivo motiva la exposición de los trabajos y toma en cuenta las retribuciones con el producto de su trabajo, lo cual genera una mayor aceptación por parte de los colaboradores.

Finalmente, se demostró que el desempeño está correlacionado inversamente con la estimulación intelectual, en otras palabras, existen dificultades en la dirección para la promoción de la creatividad e iniciativa de los docentes para establecer mecanismos de mejora en su actividad laboral mejoramiento (p. 64).

Cruz y Velázquez (2014) en su tesis titulada

Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados, Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca - México” estudio cuyo propósito fue la identificación y la definición de las causas que generan la predominancia del Liderazgo Transformacional, llegando a la siguiente conclusión:

En el ámbito organizacional debe existir una relación de cordialidad y aprecio entre el líder y los trabajadores a su cargo así como una comunicación fluida y cordial basada en la confianza para mejorar el

desenvolvimiento de los miembros de la organización puedan desenvolverse mejor.

Se comprobó también que los colaboradores que mejor se desempeñan en el ambiente laboral muestran mayores niveles de compromiso hacia sí mismos y hacia los objetivos y metas de la organización (p. 90)

Willman y Velasco (2011) en su investigación

Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI”, estudio exploratorio concluyó que:

Los estilos de liderazgo de los jefes (basados en dos percepciones: del jefe y del estudiante de su jefe, recogidas a través de cuestionarios), se relacionan más con el desempeño de los practicantes. De ahí que en la medida en que el estudiante perciba que su jefe tiene un estilo de liderazgo múltiple (directivo, participativo, orientado a metas y considerado), su desempeño en la práctica será mejor (p. 67).

Sepúlveda (2011) en su tesis titulada

Estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey, investigación exploratoria, descriptiva y correlacional cuyo propósito de investigación fue el análisis y la elaboración de una propuesta de liderazgo conveniente para las 6 empresas que constituyeron la muestra de estudio; concluyó que:

Para los colaboradores de las organizaciones estudiadas, los estilos de liderazgos son relevantes en primer lugar por el valor e importancia hacia los miembros de la organización, por la demostración de confianza y apoyo del líder hacia sus colaboradores.

Del mismo modo se destacó que el estilo de liderazgo en las organizaciones de estudio destaca el valor de la camaradería entre los trabajadores y de la conformación de equipos humanos de trabajo, el valor

de velar por la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones y en la participación voluntaria de las actividades de la organización. Además se destacó que el nivel de autonomía que gozan los trabajadores constituye una valiosa fuente motivacional hacia los empleados para que tomen la decisión de realizar con eficiencia las tareas a su cargo y contribuir así a la mejora de su rendimiento en el trabajo (p. 68).

1.2.2. Nacional

Castro y Chávez (2017) en su tesis de licenciatura:

Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017, publicada en la Universidad Peruana Unión de Tarapoto, aplicó con un diseño experimental, descriptivo y correlacional; concluyó:

Se determinó que existe correlación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral, obteniendo un resultado de ($r = .841^{**}$; $p = 0.01$), lo que significa que estadísticamente existe una asociación significativa entre ambas variables, lo cual comprueba que los rasgos en el líder resonante se asocian con el desempeño de los colaboradores. Asimismo concluyó que el liderazgo de un jefe se asocia en el desempeño laboral de los colaboradores, para ello, poseer estos rasgos ayudará a la productividad y cumplimiento de los objetivos establecidos anualmente.

Esparza (2016) en su tesis titulada

El estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Trujillo”, estudio de diseño no experimental descriptivo, con corte transversal, con una población muestral de 28 colaboradores del área de contabilidad a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger información respecto al estilo de liderazgo y una ficha de evaluación para medir el desempeño laboral; concluye que:

Las variables liderazgo y desempeño laboral tiene una grado de relación muy baja tal como se demostró con el coeficiente de determinación fue $R^2=0.1751$ acercándose a cero, es decir el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocío S.A. no depende del estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo orientado a las personas (6.4 de puntaje) predominante, así como el liderazgo orientado a los resultados (8.4 de puntaje). Estos resultados comprobaron que ambos tipos de liderazgos predominantes están comprendidos en el liderazgo de estilo de equipo,

Los niveles del desempeño laboral fue bueno (46.4%), regular (39.3%) y destacado (14.3%) de los trabajadores de la empresa estudiada.

Finalmente se elaboró una propuesta lineamientos para el fortalecimiento del liderazgo en la empresa objeto de estudio.

Cornejo (2016) en su tesis

“Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014”; investigación de campo, de nivel descriptivo – explicativo y de corte transversal en la que se aplicó un cuestionario con escalas de tipo ordinal a una población de estudio representada por 120 médicos; concluye que:

Se comprobó que el estilo de liderazgo autocrático es dominante basado en el poder del cargo del director, evidenciándose debilidades en relación a las capacidades del director para relacionarse y comprenderse con sus colaboradores, la dificultad para identificar y resolver y para motivar a sus colaboradores.

En relación al nivel del desempeño profesional de los médicos en este hospital es inferior debido a las debilidades encontradas en relación al trabajo en equipo, orientación al logro, iniciativa, compromiso institucional y productividad en el desarrollo de sus actividades.

Se comprobó una correlación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño profesional de los médicos de este hospital en el año 2014 debido a que existe probabilidad en un 0,80% de que el estilo de liderazgo autocrático, condicione el desempeño profesional (p. 20)

1.2.3. Local

Blas (2017) en su tesis de licenciatura:

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017 se propuso conocer los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017 en una muestra de estudio conformada por 22 colaboradores del área en estudio aplicándose en ellos dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio; concluyó: En la organización predomina un estilo intermedio entre autoritario y democrático, parcialmente enfocado en las tareas y las relaciones humanas y con un nivel regular de tolerancia. En cuanto al desempeño de los trabajadores según la evaluación realizada se encuentra en un nivel medio. Del mismo modo se comprobó que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la organización estudiada.

Medina (2017) en su tesis de maestría:

Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017, cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017 concluyó que: los resultados revelaron que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un mediano desempeño laboral y en el restante 2% se observó un alto desempeño laboral, lo mismo aconteció en los resultados a nivel de dimensiones. En conclusión, se observó un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa.

Alvarón (2015) en su tesis de maestría:

“Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acopampa - 2015”, investigación de nivel descriptivo y correlacional aplicado a una

muestra intencional de 14 trabajadores de esta municipalidad; llegó a la conclusión que

En el año 2015, la valoración del liderazgo en la municipalidad distrital de Acopampa se encuentra desde la perspectiva de los trabajadores en un nivel bueno. En cuanto al nivel de es bueno en el periodo 2015; además el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acopampa se valoró en un nivel alto. Finalmente a través de la aplicación de la prueba de chi cuadrado se pudo realizar la comprobación de hipótesis de estudio que determinó la existencia de una relación significativa entre ambas variables, con una confianza de 95% y obteniéndose un $\chi^2=16.117$ (p. 7).

Silva (2015) en la tesis de maestría titulada:

“Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Carhuaz - 2014”, presentada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 50 trabajadores de la provincia de Carhuaz: Marcara y Carhuaz, llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral, siendo el valor Chi cuadrado de 11.137 y con un coeficiente de contingencia de 0.427 que indica que la relación entre las variables es moderada y en cuanto al nivel del desempeño laboral el 88% de los trabajadores contestaron que es regular en las municipalidades de la provincia de Carhuaz.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

1.3.1.1. Definición de Liderazgo

Se define al liderazgo como: aquel proceso mediante el cual un líder que interacciona con otras personas ejerce una determinada influencia personal basada en el poder que considera las fortalezas, habilidades y acciones de un conjunto de individuos para la consecución de metas y propósitos comunes orientadas a la transformación de la empresa y de las personas que laboran dentro de ella. (Castrillón, 2011, p. 39).

Covey (2011) manifiesta que: las capacidades de liderazgo nacen con las personas debido a que son las familias de ellas las que se encargan de cultivar los principios y valores, la proactividad, la comunicación. Estas capacidades evolucionan con el desarrollo de los líderes y van a estar orientadas a la generación de logros de los grupos o equipos humanos de trabajo.

El liderazgo “es el proceso de influencia entre líderes y las personas son el propósito de contribuir al logro de los propósitos de la organización mediante acciones de cambio o de transformación de los miembros del grupo (Lusier y Achua, 2011, p. 30).

Según Chiavenato (2009) se produce el liderazgo cuando se ejerce en un contexto una capacidad de un líder de influir en las personas a través de un proceso comunicativo orientado a la consecución de diferentes metas y objetivos (p. 25).

1.3.1.2. Liderazgo y su importancia en la organización:

Una de las cualidades esenciales para el personal en toda organización es que posean un sentido de liderazgo como persona individualizada, situación que contribuirá a que se desarrollen dentro de las empresas de modo confiable y así contribuir al cumplimiento de logros, metas y objetivos.

Según Yulk (2004) para conseguir un liderazgo adecuado se debe trabajar con eficiencia sin descuidar las actividades de relajación o distracción de los trabajadores, sin dejar de escuchar y atender a los empleados, porque un buen líder dirige, conduce y manda pero sin dejar de escuchar a sus empleados, de ahí la importancia de la comunicación para que el líder sepa cómo llegar y transmitir correctamente las órdenes y actividades de sus trabajadores (p. 35).

Debe considerarse como una actividad fundamental para ejercer liderazgo el hecho de saber reconocer no solo se les contrata a los empleados para ser productivos en el trabajo, sino también para apoyarlos en su desarrollo y crecimiento como personas y como colaboradores de las empresas para la consecución de los propósitos organizacionales

1.3.1.3. Estilos de liderazgo

Según Robbins y Coulter (2010) existen diferentes tipos de liderazgo, los cuales se detallan a continuación:

El estilo Autocrático se caracteriza porque no propicia la toma de decisiones de los trabajadores, pues las decisiones se centran únicamente en el líder ante cualquier situación dentro de la empresa sin que tome en cuenta los aportes o iniciativas de sus trabajadores. En este líder se concentra unidireccionalmente el poder pues los colaboradores solo se dedican a cumplir sus normas y obedecer sus órdenes

“El líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz (Hazy, Goldstein y Lichtenstein, 2007, p. 6).

El estilo democrático promueve la participación de los miembros del grupo, informa los puntos o aspectos de la organización que deben ser analizables y debatidos en el equipo de trabajo. Este líder toma la decisión más adecuada después de haber atendido y recibido las opiniones y aportes de sus colaboradores.

El estilo Laissez-Faire se caracteriza por libertad en la toma de decisiones dentro de la empresa por parte del grupo de colaboradores debido a que el líder tiene una mínima participación, dejando a criterio la toma de decisiones a tercero, y no se responsabiliza. Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los

subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla (Hazy, Goldstein y Lichtenstein, 2007, p. 6).

El estilo participativo utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consultando ideas y opiniones.

1.3.1.4. Nuevos enfoques de liderazgo

Chiavenato (2009) sostiene que son nuevos enfoques de liderazgo:

El liderazgo carismático que caracteriza al líder que posee capacidades individuales que generan una gran influencia e impacto entre los seguidores del líder.

El liderazgo transaccional basado en una transacción o relación contractual entre el líder y sus seguidores. Supone que las necesidades de los seguidores son satisfechas en la medida en que su rendimiento se ajusta a los requerimientos exigidos por el líder, esto es en una relación de costo beneficio que responde a los intereses requeridos por la organización (Burns, 1978, citado por Mendoza y Ortiz, 2006).

El **liderazgo transformacional** se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores (Chiavenato, 2009, p. 362)

Burns (1978, citado por Mendoza y Ortiz, 2006) indican que este tipo de liderazgo se basa en los intereses colectivos de la organización, los cuales una vez interiorizados por los seguidores generan confianza y compromiso por aportar y trabajar juntos para lograr la misión organizacional. Implica un cambio recíproco entre los seguidores y los grupos quienes trabajan juntos para lograr los propósitos de la organización.

1.3.1.5. Habilidades de liderazgo

Respecto a las habilidades de liderazgo, hay que destacar que la eficacia de los líderes se logra cuando estos despliegan una serie de capacidades y

habilidades que les permiten hacer su trabajo de la mejor manera y con mejores resultados (Gibson, Ivancevich, Donnelly, y Konopaske, 2011, p. 310) señalan que “los líderes eficaces comparten ciertas capacidades y habilidades que les permiten hacer su trabajo, aunque la importancia exacta

Las investigaciones sobre liderazgo identifican cuatro cualidades y habilidades de acuerdo a Gómez (2001):

- a) Manejo de atención: habilidad de comunicar un sentido de logro, objetivo o dirección que atraiga a los seguidores.
- b) Manejo del significado: habilidad de crear y comunicar el significado con claridad y comprensión.
- c) Manejo de la confianza: habilidad de ser confiables y consecuentes de manera que las personas puedan contar con ellos.
- d) Manejo de sí mismo: habilidad para conocerse y utilizar sus destrezas dentro de los límites de fortaleza y debilidad.

Jackee (1990 citado por Newstrom, 2011) señal que los rasgos más importantes (primarios) son:

- a) Alto nivel de impulso personal (caracterizado por dinamismo, determinación, fuerza de voluntad y tenacidad).
- b) Deseo de dirigir (motivación para dirigir en otros).
- c) Integridad personal (sentido de la ética, honradez y autenticidad).
- d) Confianza de sí mismo (optimismo y creencia en la eficacia personal como líder).

Rasgos primarios:

- a) Honestidad e integridad.
- b) Impulso y dinamismo personales.
- c) Deseo de dirigir.
- d) Confianza en sí mismo.

Rasgos secundarios:

- Habilidad cognitiva.
- Carisma.
- Flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Afectividad positiva (calidez).
- Creatividad y originalidad.
- Conocimiento del negocio.

Para Gibson, Ivancevich, Donnely, y Konopaske (2011) señala como capacidades del líder: la capacidad analítica o cognitiva, el conocimiento de la organización o negocio, el carisma, la capacidad de creatividad e innovación, la flexibilidad en el trato, la calidez personal reflejada en sociabilidad, humildad y modestia.

Capacidades:

Para Gibson, Ivancevich, Donnely, y Konopaske (2011) la eficacia del líder radica en su capacidad de relacionarse con los demás, de llevarse bien con otras personas, en su capacidad para persuadir, tener tacto y ser diplomático, debe demostrar conocimiento técnico y humano frente a las diferentes situaciones que se le presenten (p. 310).

Chiavenato (2009) señala que el líder eficaz debe manejar tres habilidades personales:

Saber cómo afrontar la tensión, presión del trabajo diario en la medida que debe tener la capacidad de trabajar en situaciones de estrés, conflicto y tensión aportando equilibrio a estas situaciones laborales y buscando en estas situaciones oportunidades de mejora y situaciones estimulantes para el desarrollo de las tareas. El líder debe promover la necesidad de cambio e innovación y no debe saturar al trabajador joven o nuevo, sino más bien poco a poco debe ir entrenándolo para ir mejorando su desempeño.

Saber cómo desarrollar la atención porque es el líder quien define y redefine el sistema de valores y creencias institucionales que debe compartir con sus colaboradores. El líder identifica el perfil actitudinal y comportamiento de sus seguidores teniendo en cuenta el cambio que desea impulsar.

Otra habilidad personal del líder es la resolución de problemas por cuanto, el líder utiliza un enfoque racional, innovador o creativo para afrontar y resolver los problemas que se presentan en la organización, además de fomentar la innovación en las personas (p. 347).

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición

Se define al desempeño laboral como las actitudes o conjunto de comportamientos de los trabajadores desplegados para la consecución de los objetivos fijados o establecidos por la organización (Chiavenato 2000, p. 359).

Harrington (2001) refiere que el desempeño laboral comprende todas aquellas actividades y tareas que realiza o ejecuta un determinado trabajador en una determinada empresa u organización. Igualmente, el desempeño laboral aborda el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de sus tareas encomendadas de manera muy significativa, repercute en el éxito de las metas y los objetivos planeados por la empresa.

Por su parte, Robbins y Coulter (2010) manifiesta que el desempeño laboral, depende de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos.

Chiavenato (2009) indica:

Las personas constituyen el recurso más valioso para las organizaciones. Por ende el efectivo desempeño del recurso humano constituye una de las claves de éxito de toda institución, por ello es necesario la evaluación de los individuos que desempeñan los diferentes roles dentro de la organización, para determinar su aporte a la eficiencia organizacional (p. 205).

Pedraza, Amaya y Conde (2010) señalan que los comportamientos y actividades de los trabajadores, que se pueden medir a través de las competencias de los empleados y que están orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales para mostrar su nivel de contribución a la empresa es lo que se conoce como desempeño laboral.

1.3.2.2. Elementos que intervienen en el desempeño laboral

Palací (2005) señala que las conductas manifestadas dentro de un periodo de tiempo por las personas que forman parte de una organización y que contribuyen a la eficiencia y efectividad de la organización es lo que se conoce como desempeño laboral el cual a partir de ciertos elementos comunes pueden generar niveles de rendimiento o bien altos o bien bajos.

Entre los elementos que intervienen en el Desempeño laboral tenemos a las retribuciones monetarias y no monetarias, la satisfacción en relación con las tareas asignadas, las habilidades, aptitudes o competencias para la ejecución de las tareas asignadas, la capacitación y desarrollo permanente de los trabajadores, los factores de motivación y de conducta de las personas, el ambiente laboral, la cultura de la organización y las expectativas de los trabajadores.

Davis y Newtrons (2011) conceptualizaron los siguientes elementos del desempeño laboral: Conocimientos, comunicación y trabajo en equipo.

a) Conocimientos: es “la combinación de información, contexto y experiencia”. El conocimiento resumido, una vez validado y orientado

hacia un objetivo genera inteligencia, la cual pretende ser una representación de la realidad.

El conocimiento es como: conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal.

La comunicación es “la más básica y vital necesidad de los seres humanos, constituye un vehículo universal de intercambio entre los habitantes del planeta, es motor y expresión de la actividad social, traduce el pensamiento en actos, de allí que tenga incidencia en lo individual y en lo colectivo”(Davis y Newtrons, 2011).

b) Los equipos de trabajo están conformados por un conjunto de personas que participan de forma permanente y responsable en la actividades y participando en la toma de decisiones en el trabajo (Davis y Newtrons, 2011).

Chiavenato (2009) respecto a los trabajos en equipo señala que la intervención del líder es fundamental en el desarrollo de los equipos de trabajo por cuanto debe ser el impulsador del trabajo en equipo, ser el agente de cambio que genere nuevos retos y promueva el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y por ende el mejoramiento de su rendimiento laboral.

1.3.2.3. Medición del desempeño laboral

Para Kopelman y Thompson (1986 citador por Musriha, 2011) son cinco condiciones las que afectan al desempeño hacia el trabajo, estas condiciones dependen unas de otras y lo constituyen: el tiempo, el nivel inicial de criterios y de recompensas, las tareas específicas, las habilidades y control.

Musriha (2011) señala que existen diferentes indicadores de evaluación de desempeño en el trabajo, como:

- Cantidad de trabajo.
- Calidad del trabajo
- Autenticidad de las ideas planteadas y las acciones para resolver los problemas que puedan surgir
- Cooperación
- Fiabilidad
- Iniciativa
- Calidad relacionada con la personalidad
- Liderazgo
- Hospitalidad
- Integridad personal.

En el trabajo, el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, dentro de los cuales se encuentran los *factores actitudinales* (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización) y los *factores operativos* (conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo, etc.) (Chiavenato, 2009).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018?

1.5. Justificación del estudio

La ejecución del presente trabajo es conveniente en la medida que sirve como un referente para otras investigaciones debido a que se encarga de realizar un diagnóstico del estilo de liderazgo y su relación con el desempeño de los trabajadores en el ámbito de la administración de las municipalidades en la Región Ancash.

Es relevante desde el punto de vista social por cuanto beneficia a las municipalidades respecto al conocimiento de la percepción de los trabajadores sobre perfil del liderazgo dentro de la organización y su rol en la mejora del desempeño de los servidores públicos de esta institución.

Sus implicaciones prácticas radican en que permite proponer estrategias administrativas para fortalecer el estilo de liderazgo organizacional, así como implementar acciones organizacionales para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos.

Su utilidad metodológica se centra por un lado en el aporte en la construcción de instrumentos de medición de las dimensiones del liderazgo y desempeño laboral en el ámbito de la gestión de municipalidades en el Perú y por otro lado proporcionar fuentes de información para futuras investigaciones interesadas en el estudio de estas dos variables de investigación.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

H₀: No existe relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Objetivos específicos:

- Analizar el nivel de liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
- Analizar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

- Establecer las relaciones entre las dimensiones de liderazgo organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

II

MÉTODO

I. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

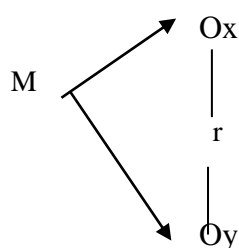
Se aplicó un nivel o tipo de investigación correlacional por cuanto se comprobó el grado de asociación o relación entre las variables “liderazgo” y “desempeño laboral”.

Se aplicó un diseño no experimental porque el estudio no requirió de la manipulación intencional de las variables y solo se observó las variables en su estado natural para estudiarlos o analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Asimismo, se aplicó un diseño transversal, por cuanto se tomó o recolectó los datos en un momento único, el año 2018 ((Hernández et al, 2014, p.154).

Diseño correlacional tiene como propósito comprobar si se relacionan o asocian dos conceptos o variables dentro de una investigación (Hernández, et al 2014, p.93).

El esquema es el siguiente:



M: muestra

O: observación

r: relación

x: variable “liderazgo”

Y: variable “desempeño laboral”

Ox: Observación a la variable “liderazgo”

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Es la influencia lograda en la interacción interpersonal dentro de una situación social, profesional o laboral ejercida a través de la de comunicación humana y orientada al logro de uno o más objetivos específicos (Chiavenato, 2009, p. 25).	Capacidad de influir en los demás. Se medirá a través de habilidades de liderazgo y enfoques de liderazgo	Habilidades de liderazgo	Manejo de atención	Ordinal
				Manejo del significado	
				Manejo de la confianza	
				Manejo de sí mismo	
				Habilidades personales	
			Enfoques de liderazgo	Liderazgo autocrático	
				Liderazgo democrático	
				Liderazgo carismático	
				Liderazgo transaccional	
				Liderazgo transformacional	
Desempeño laboral	Comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por una organización, constituye la estrategia individual para el logro de los propósitos de una organización. (Chiavenato 2000, p. 359).	Conjunto de habilidades, destrezas y actitudes desplegadas por las personas en la ejecución de las actividades laborales. Se medirá a través de factores actitudinales y factores operativos	Factores actitudinales	Disciplina	Ordinal
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Habilidad de seguridad	
				Discreción	
				Presentación personal	
				Interés	
				Creatividad	
				Capacidad de realización	
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo	
				Calidad	
				Cantidad	
				Exactitud	
				Trabajo en equipo	
				Habilidades directivas	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según los datos proporcionados por la Jefa de Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ragash- Sihuas en el año 2018, la cantidad de trabajadores en esta municipalidad es de 23. Por tanto la población es muestral o censal, por cuanto no se aplicó muestra de la población porque por ser esta pequeña, es decir se trabajó con el total de la población que asciende a 23 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash- Sihuas en el año 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Se utilizó la encuesta como técnica de investigación que por medio de un conjunto de interrogantes permite estudiar una o más variables de estudio (Hernández et al 2014, p. 38).

Instrumento:

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario que según Hernández et al. (2014) consiste en un conjunto de preguntas debidamente organizadas en función de los atributos o dimensiones de las variables de estudio que desea medir el investigador.

Se diseñó dos cuestionarios cuya autoría corresponde a la investigadora y cuyas preguntas se formularon de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada variable.

Validación del instrumento:

Para la validez se utilizó el juicio de expertos o criterio de expertos, procedimiento que consiste en obtener la valoración del grado de coherencia entre las preguntas del cuestionario, las dimensiones e indicadores de las variables de estudio a partir de la opinión de 2 expertos o especialistas temáticos y 1 metodólogo de investigación.

Confiabilidad:

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se aplicó el alfa de Cronbach que midió la homogeneidad entre las preguntas del cuestionario que formaron parte de la escala promediando su correlación. El valor de Confiabilidad se consideró aceptable mientras más se aproxime a 1.

Para la confiabilidad también se aplicó el coeficiente de Pearson que es un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas. Su interpretación es que cuanto más se acerque al coeficiente de correlación a 1, más alto el grado de validez, considerando una confiabilidad respetable a partir de 0.80.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó el método de análisis cuantitativo de la estadística descriptiva. Se utilizaron medidas de tendencia central como:

La distribución de frecuencias que es un método que permitió presentar la información a través de tablas estadísticas para organizar y detallar los datos cuantitativos que se recogieron durante la aplicación de los instrumentos de medición. Las figuras que constituyen un método cuantitativo que son complementarios o representan de forma circular, en líneas, barras o etc. los datos de las tablas estadísticas.

Luego de la compilación de una base de datos con la información de la encuesta se procedió a realizar su análisis y presentación. Para ello se empleó software especializado para el tratamiento de los datos como los programas estadísticos usados son: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y Microsoft Office Excel 2010.

Estadística inferencial: Se aplicó la prueba de hipótesis evaluativa prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Spearman, que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia)

entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden (Hernández et al 2014, p. 322).

2.6. Aspectos éticos

La ejecución del presente estudio implica la consideración de la práctica de la ética en la investigación que consistió en que la organización de la información se realizó respetando los derechos de autor mediante las citas de las diferentes fuentes de información utilizadas en los trabajos previos y en las teorías relacionadas al tema y en elección del método de investigación, así como se aseguró la confidencialidad de la información y se proporcionó la seguridad de la información la cual se trata objetivamente sin manipulación deliberada de los datos.

III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 1.

Relación entre Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.

		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	% del N total de tabla
Liderazgo Organizacional	Malo	0	0%	7	30%	0	0%	7	30%
	Regular	0	0%	8	35%	6	26%	14	61%
	Bueno	0	0%	0	15%	2	9%	2	9%
Total		0	0%	15	65%	8	35%	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 1, se muestra que el 61% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas opinan que el nivel Liderazgo es Regular, el 9% de ellos manifiesta que tiene un nivel de Bueno y el 30% restante consideran que el nivel de Liderazgo organizacional es Malo. Transversalmente el 65% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas opinan que su desempeño laboral es Regular y solo el 35% de ellos dicen que su desempeño es bueno.

Tabla 2. *Coefficiente de correlación entre Liderazgo organizacional y Desempeño laboral*

			Liderazgo Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

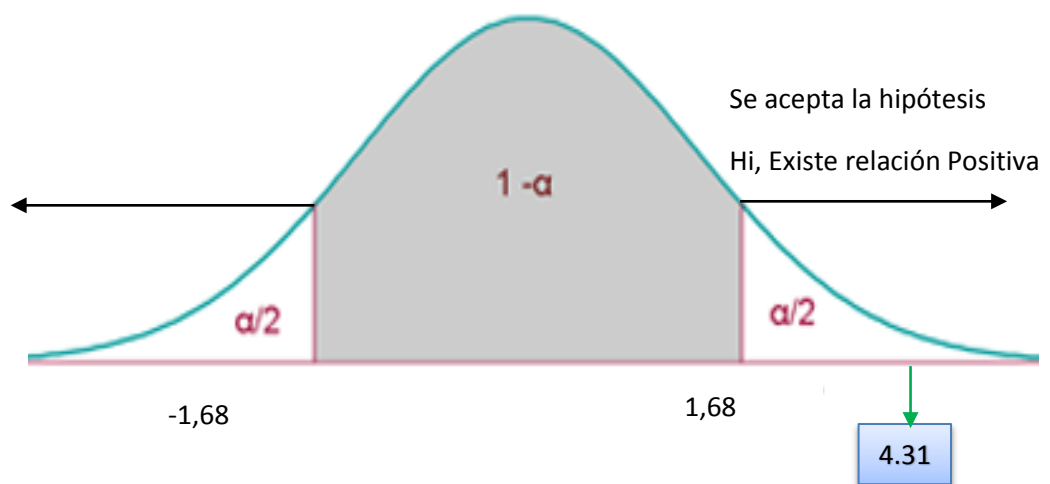
Interpretación:

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.573 y una significancia de 0,000 <0.05, lo que significa una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.573}{\sqrt{(1-0.573^2)/(23-2)}} \longrightarrow \tau = 4.31$$

Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación



El valor calculado, $t=4.31$, es mayor al valor tabular 1.68 , es decir el valor calculado está en la región de rechazo de H_0 , por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.- 2018.

Objetivo específico N° 1: Analizar el nivel de liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 03:

Nivel de liderazgo organizacional, según trabajadores, en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de Liderazgo organizacional</i>		
Opinión de los trabajadores	N°	%
Válidos	Malo	7
	Regular	14
	Bueno	2
	Total	23
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

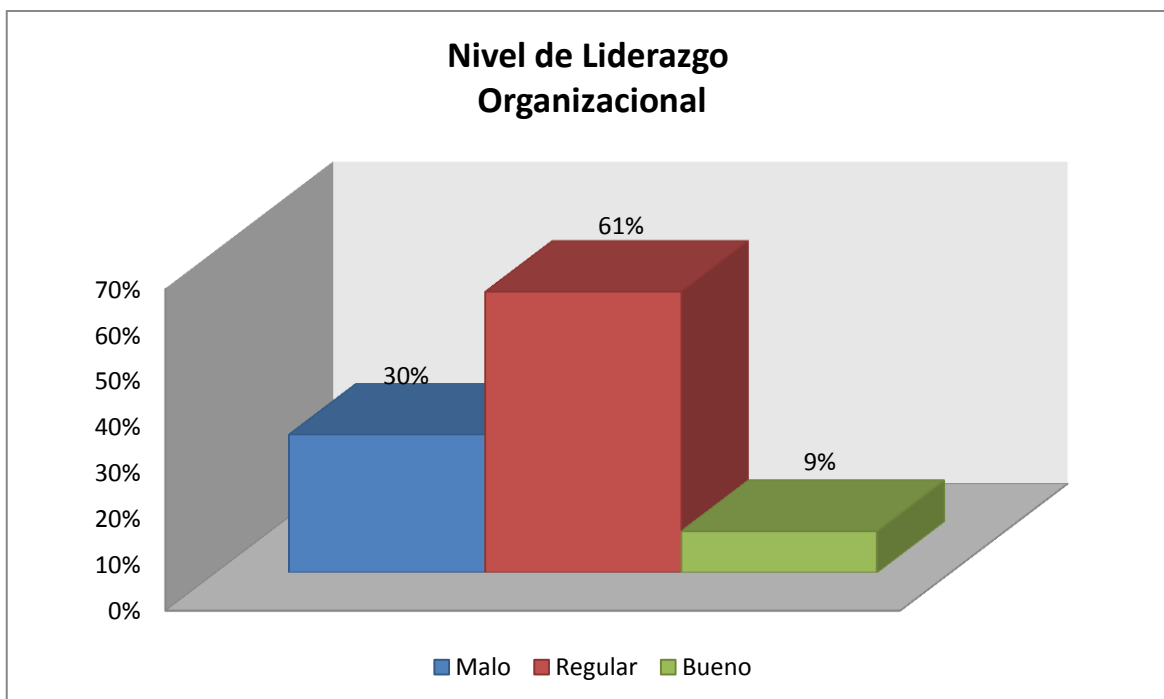


Figura 2. Nivel de liderazgo organizacional, según trabajadores, en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3 se observa que según trabajadores encuestados, el nivel de Liderazgo organizacional es 30% malo, 61% Regular y 9%, Bueno.

Tabla 4:

Nivel de Liderazgo organizacional, según trabajadores, en base a la dimensión “Habilidades de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de dimensión “Habilidades de Liderazgo”</i>		
Opinión de los trabajadores	Nº	%
Válidos	Malo	7 30
	Regular	12 52
	Bueno	4 18
	Total	23 100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

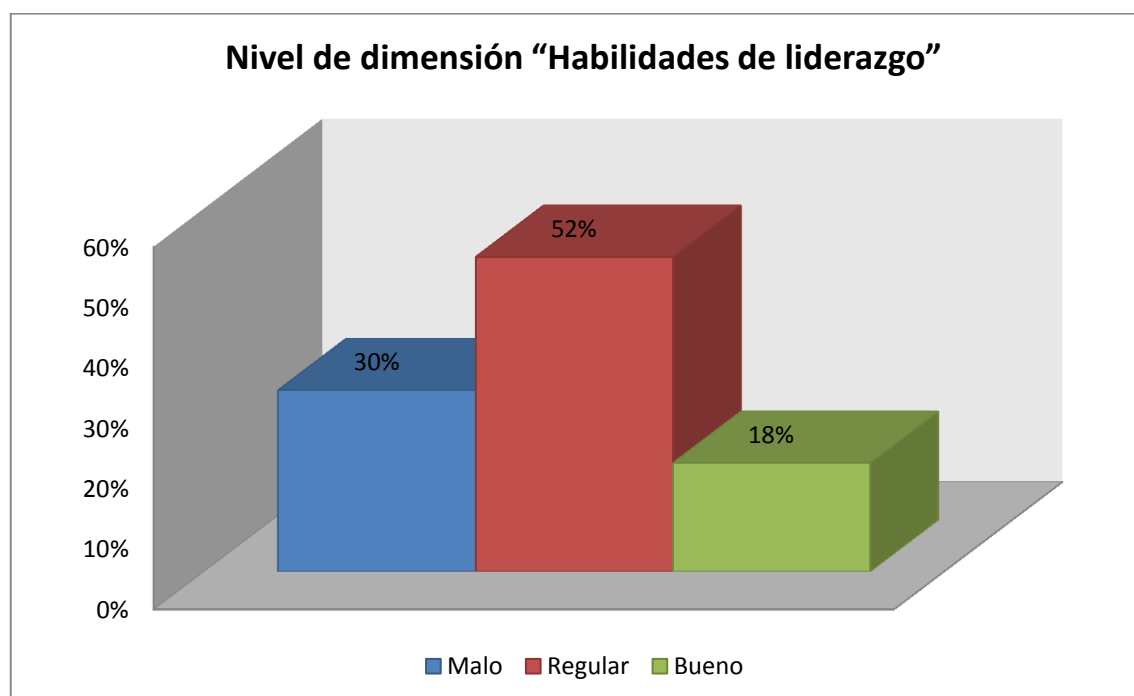


Figura 3. Nivel de Liderazgo Organizacional, según trabajadores, en base a la dimensión “Habilidades de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4 se observa que según trabajadores encuestados, el 52% manifiestan que el nivel “Liderazgo Organizacional” en base a la dimensión “Habilidades de liderazgo” está considerado como regular en contraste con el 30% de ellos que menciona que las habilidades de liderazgo se encuentran en un nivel malo y solo el 18% considera el nivel de liderazgo como bueno.

Tabla 5:

Nivel de Liderazgo Organizacional, según trabajadores, en base a la dimensión “Enfoques de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de dimensión “Enfoques de Liderazgo”</i>		
Opinión de los trabajadores	Nº	%
Válidos	Malo	6 26
	Regular	14 61
	Bueno	3 13
	Total	23 100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

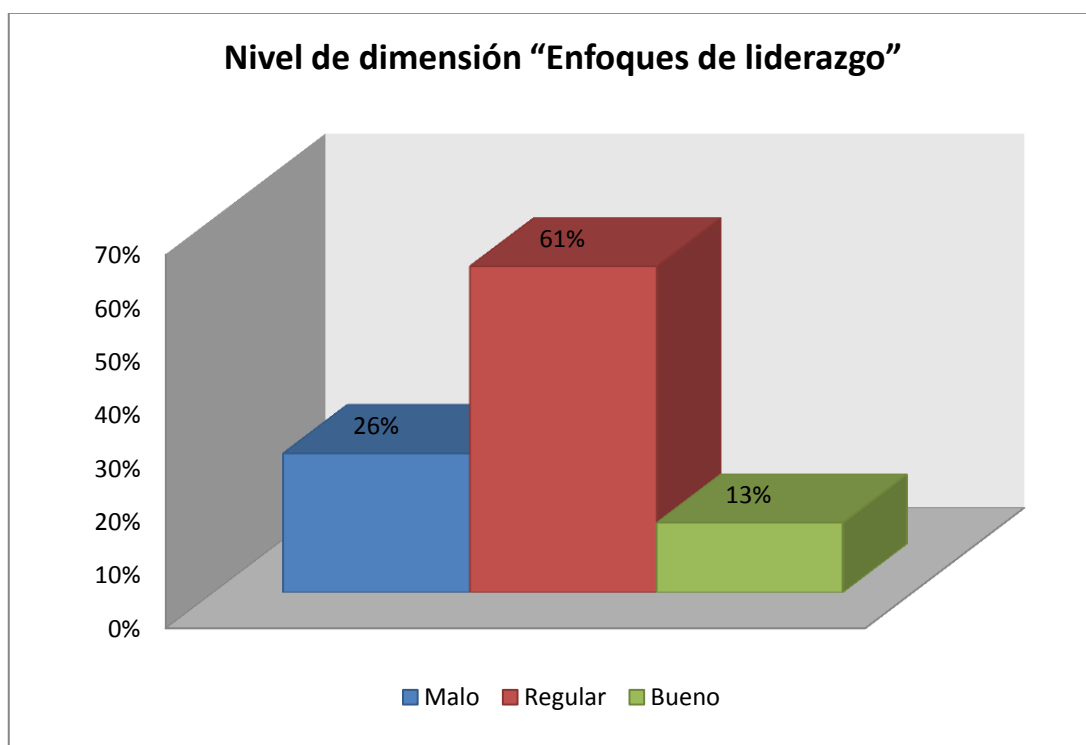


Figura 4. Nivel de Liderazgo Organizacional, según trabajadores, en base a la dimensión “Enfoques de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 se observa que según trabajadores encuestados, el 61% de los manifiestan que el nivel “Liderazgo Organizacional” en base a la dimensión “Enfoques de liderazgo” está considerado como Regular, y el 26% de ellos que menciona que los enfoques de liderazgo se encuentra en un nivel malo y solo el 13% opina que se encuentra en un nivel bueno.

Objetivo específico N° 2: Analizar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 6:

Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de Desempeño Laboral</i>		
Opinión de los trabajadores	N°	%
Válidos	Malo	0
	Regular	15
	Bueno	8
	Total	23
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

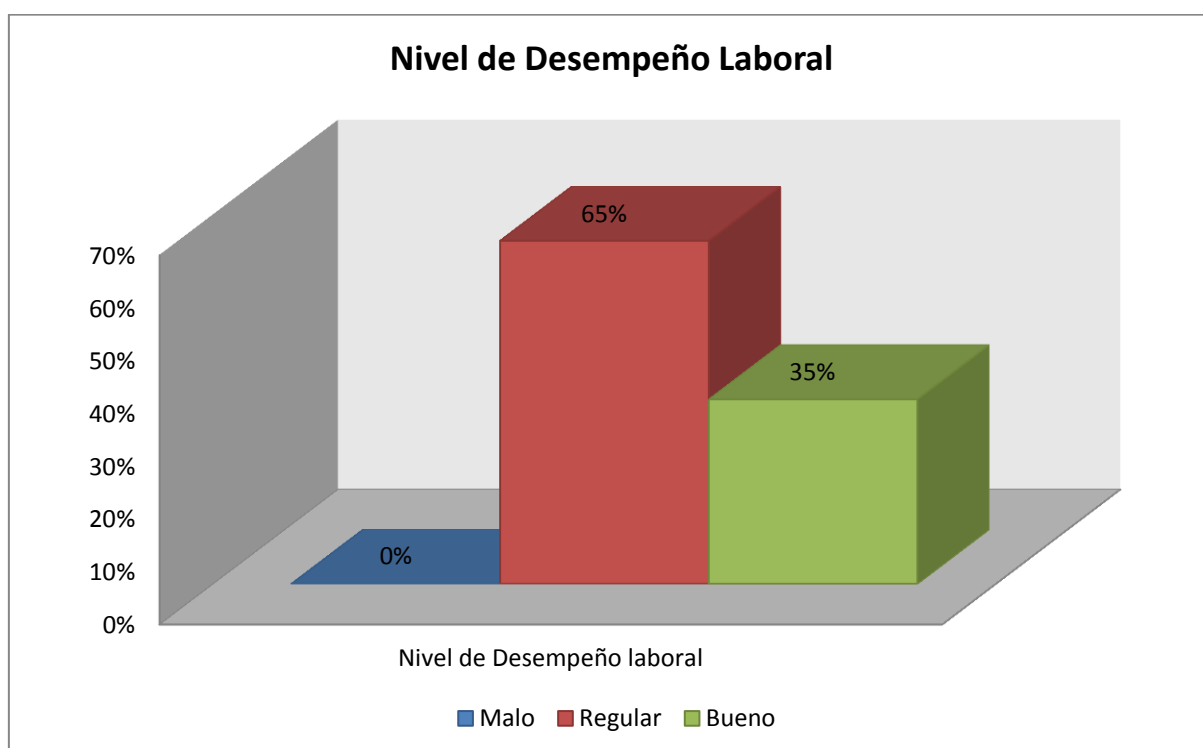


Figura 5. Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6 se observa que según trabajadores encuestados, el nivel de Desempeño laboral es 65% Regular y 35% Bueno; lo que se considera un nivel de regular en el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 7:

Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en base a la dimensión “Factores actitudinales” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de dimensión “Factores actitudinales”</i>		
Opinión de los trabajadores	N°	%
Válidos	Malo	2 9
	Regular	13 56
	Bueno	8 35
	Total	23 100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

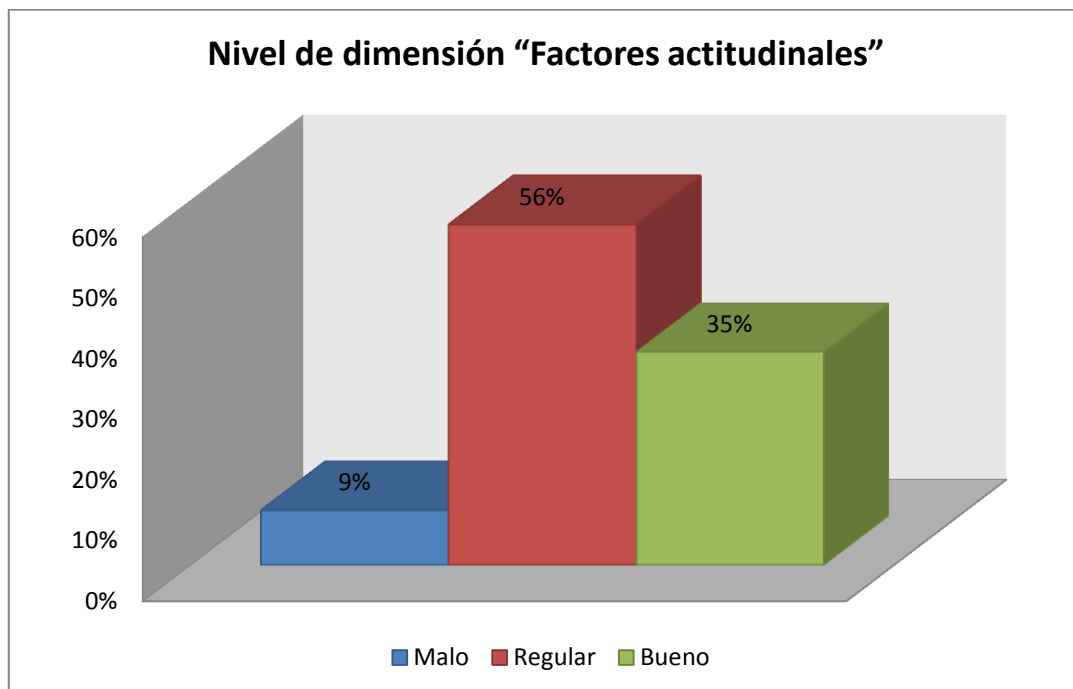


Figura 6. Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en base a la dimensión “Factores actitudinales” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 se observa que según trabajadores encuestados, el 56% manifiestan que el nivel “Desempeño Laboral” en base a la dimensión “Factores actitudinales” es Regular debido a las actitudes e iniciativas de los trabajadores en contraste con el 35% de ellos que menciona que el factor actitudinal presenta un nivel bueno debido a sus capacidades y habilidades.

Tabla 8:

Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en base a la dimensión “Factores operativos” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

<i>Nivel de dimensión “Factores operativos”</i>			
Opinión de los trabajadores		Nº	%
Válidos	Malo	0	0
	Regular	16	70
	Bueno	7	30
	Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.
Elaboración propia.

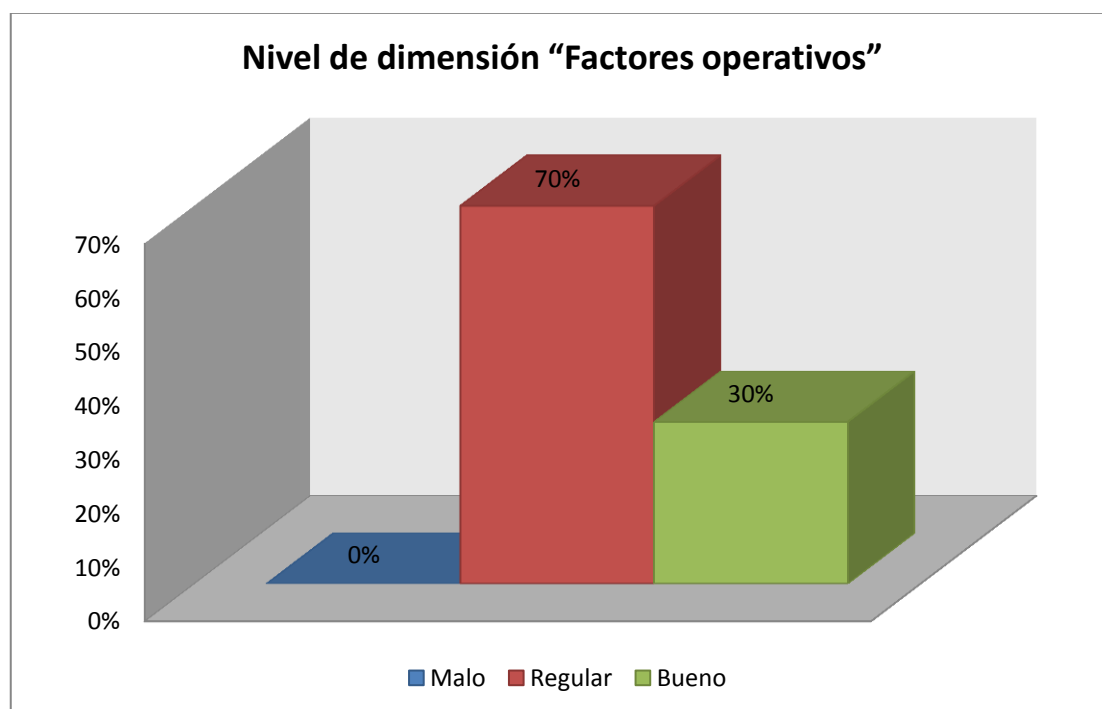


Figura 7. *Nivel de Desempeño laboral, según trabajadores, en base a la dimensión “Factores operativos” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8 se observa que, según trabajadores encuestados, el 70% manifiestan que el nivel “Desempeño laboral” en base a la dimensión “Factores operativos” es Regular, el 30% en un nivel bueno.

Objetivo específico N° 3: Establecer las relaciones entre dimensiones de Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 09:

Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Habilidades de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores actitudinales” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

		Habilidades de liderazgo	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	23	23
	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	23	23

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 9, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.771 lo que significa una correlación positiva Alta entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores actitudinales de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.717}{\sqrt{(1-0.717^2)/(23-2)}} \longrightarrow \tau = 4.71$$

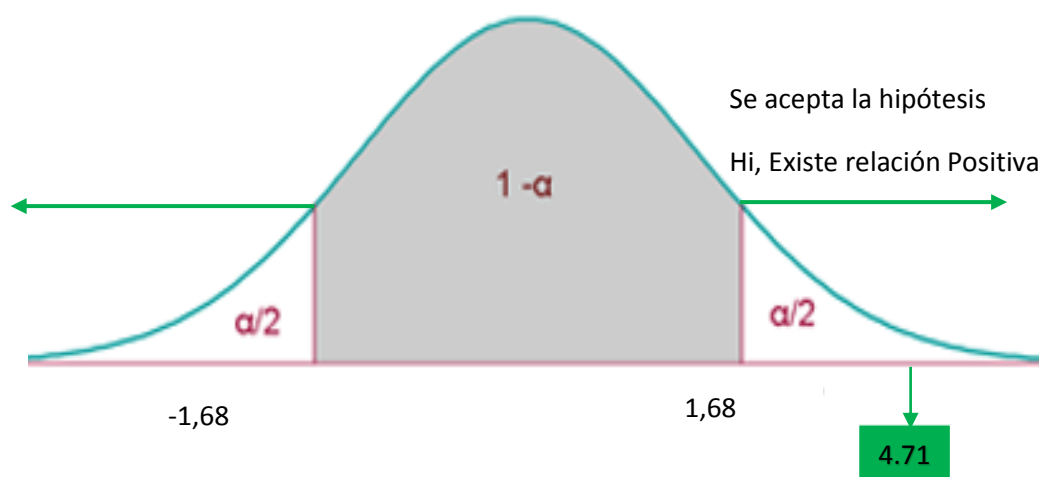


Figura 8. Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Habilidades de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores actitudinales” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Fuente: Tabla 9

Tabla 10:

Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Habilidades de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores operativos” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

		Habilidades de liderazgo	Factores operativos
Rho de Spearman	Habilidades de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541**
		N	23
	Factores operativos	Coefficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	23

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 10 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.541 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores operativos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.541}{\sqrt{(1-0.541^2)/(23-2)}} \rightarrow \tau = 2.95$$

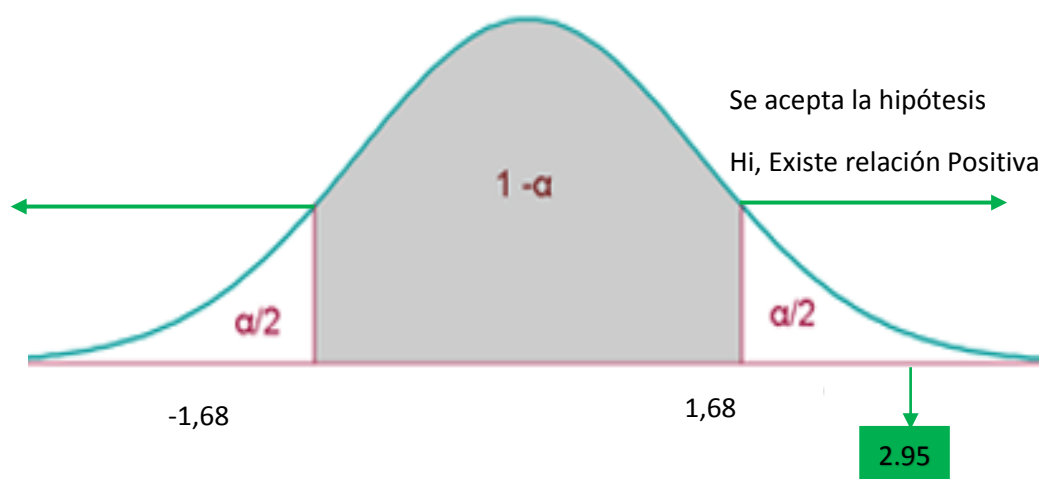


Figura 9. *Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Habilidades de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores operativos” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.*

Fuente: Tabla 10

Tabla 11:

Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Enfoques de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores actitudinales” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

			Enfoques de liderazgo	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Enfoques de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,672 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Factores actitudinales	Coefficiente de correlación	,672 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.672 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Enfoques de liderazgo y factores actitudinales de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.672}{\sqrt{(1-0.672^2)/(23-2)}} \rightarrow \tau = 4.16$$

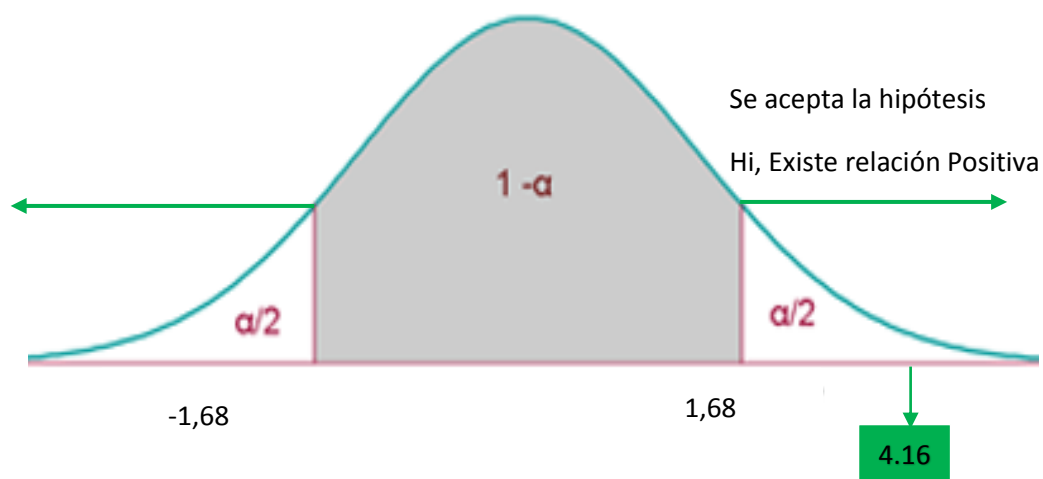


Figura 10. *Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Enfoques de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores actitudinales” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.*

Fuente: Tabla 11

Tabla 12:

Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Enfoques de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores operativos” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

			Enfoques de liderazgo	Factores operativos
Rho de Spearman	Enfoques de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Factores operativos	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 12 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.590 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Enfoques de liderazgo y factores operativos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.590}{\sqrt{(1-0.590^2)/(23-2)}} \longrightarrow \tau = 3.35$$

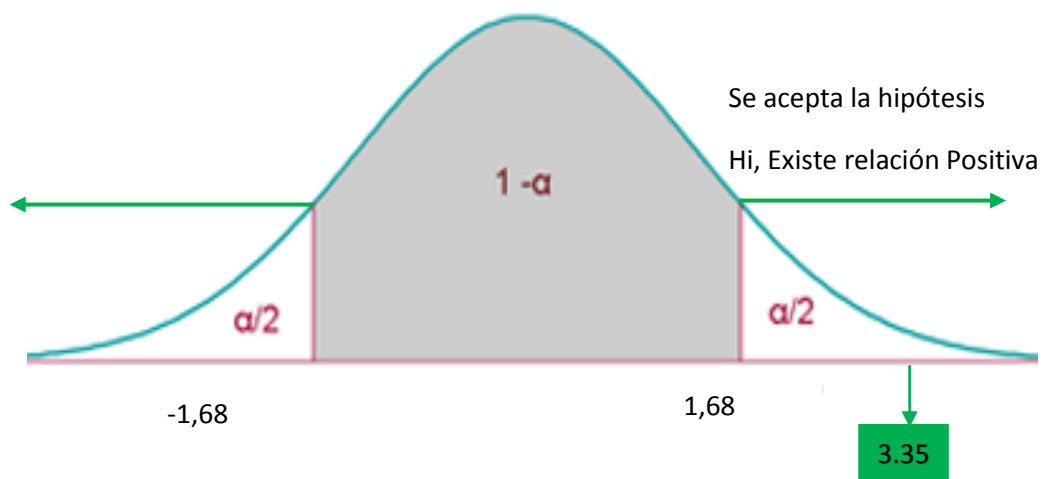


Figura 11. *Relación de la dimensión “Liderazgo organizacional-Enfoques de liderazgo” con las dimensiones “Desempeño laboral-Factores operativos” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.*

Fuente: Tabla 12

IV. DISCUSIÓN

Cornejo (2016) en su tesis

“Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014; concluyó que se comprobó una correlación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los médicos de este hospital en el año 2014.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la presente investigación en la cual se determinó la relación entre Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.573 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral. Asimismo siendo el valor calculado, $t=3.20$ mayor al valor tabular 1.68, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de H_0 . Por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.- 2017.

Alvarón (2015) en su tesis de maestría:

“Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acopampa - 2015”; llegó a la conclusión que en el año 2015, la valoración del liderazgo en la municipalidad distrital de Acopampa se encuentra desde la perspectiva de los trabajadores en un nivel bueno.

Es resultados difieren a los obtenidos en la tabla 3 donde se muestra que se analizó el nivel de Liderazgo organizacional, el cual fue valorado en un 61% Regular; en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, debido a que el alcalde y los funcionarios posee un nivel regular de habilidades de liderazgo, así como cuentan con líderes ausentes en la gestión municipal (tablas 3, 4 y 5).

Por tanto se puede concluir que, desde la perspectiva de los trabajadores, existe una percepción parcialmente favorable respecto al liderazgo organizacional ejercido en la

Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, de ahí que existe la necesidad de fortalecer las habilidades gerenciales de las autoridades y funcionarios municipales así como fortalecer el compromiso de las autoridades municipales con la gestión del gobierno local.

Medina (2017) en su tesis de maestría:

Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017, concluyó que: existe un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa.

Es resultados difieren a los obtenidos en la tabla 6 donde se muestra que el 70% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018; manifiestan que el nivel “Desempeño laboral” en base a la dimensión “Factores operativos” es Regular en contraste con el 30% de ellos que menciona que el factor operativo es bueno debido a las actitudes positivas y habilidades directivos de los trabajadores.

Por tanto, se puede concluir que, desde la perspectiva de los trabajadores existe una percepción parcialmente favorable respecto al desempeño laboral, debido a que se cuenta con una valoración parcialmente favorable respecto a los factores actitudinales hacia el trabajo, así como se cuenta con factores operativos positivos en cuanto a las actitudes positivas y habilidades directivas de los trabajadores.

Alvarón (2015) en su tesis de maestría: “Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acopampa - 2015”; llegó a la conclusión que existe relación significativa entre las estrategias de liderazgo y los factores actitudinales hacia el trabajo.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 9 donde los resultados muestran que Existe una correlación positiva alta entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores actitudinales de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 en función de que el coeficiente de correlación rho de Spearman dio como resultado 0.771 (tabla 9).

Cornejo (2016) en su tesis

“Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014; concluyó que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo del personal directivo y el desempeño profesional de los médicos del hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 10 donde se muestra que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores operativos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, lo cual se comprobó mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.541. Del mismo modo, en la tabla 11 se muestra que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones de Enfoques de liderazgo y factores actitudinales de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, lo cual se comprobó mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.672.

Cornejo (2016) en su tesis

“Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014; concluyó que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo del personal directivo y el desempeño profesional de los médicos del hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 10 donde se muestra que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Enfoques de liderazgo y factores operativos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 cuyo resultado fue en la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.590.

V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

5.1. Se determinó la relación entre Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.573 y una significancia de $0,000 < 0.05$, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral (tabla 2).

Conclusiones específicas

5.2. El nivel de Liderazgo organizacional predominante según los trabajadores es 61% Regular, en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, el 52% de los trabajadores manifiestan que la dimensión “Habilidades de liderazgo” se encuentra en un nivel regular, así como el 61% de los trabajadores manifiestan que el nivel “Liderazgo Organizacional” en base a la dimensión “Enfoques de liderazgo” está considerado como Regular (tablas 3, 4 y 5).

5.3. El nivel de Desempeño Laboral es 65% Regular en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, así como 56% de los trabajadores manifiestan que el nivel “Desempeño Laboral” en base a la dimensión “Factores actitudinales” es Regular y 70% de los trabajadores manifiestan que el nivel “Desempeño laboral” en base a la dimensión “Factores operativos” es Regular (tablas 6, 7 y 8).

5.4. Se estableció las relaciones entre dimensiones de Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, llegando a la conclusión que: Existe una correlación positiva alta entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores actitudinales de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 ($\rho=0.771$), Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Habilidades de liderazgo y factores operativos ($\rho = 0.541$), existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones de Enfoques de liderazgo y factores actitudinales ($\rho=$ es 0.672); y, Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones estrategias de Enfoques de liderazgo y factores operativos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 ($\rho=0.590$) (tablas 9 a 12).

VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 se recomienda implementar acciones correctivas orientadas a la mejora del liderazgo organizacional para incrementar la efectividad y eficacia en el desempeño laboral de los servidores públicos teniendo en cuenta que en la presente investigación se ha comprobado que existe una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral
- 6.2. Teniendo en cuenta que el nivel de liderazgo organizacional y de sus dimensiones predominante, según los trabajadores, es regular se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 implementar programas de capacitación en gestión pública con la finalidad de asistir a eventos académicos locales, nacionales e internacionales que les permita realizar correctamente la identificación de los aspectos no económicos que influyen en las práctica de retención.
- 6.3. Como el nivel de Desempeño Laboral, según los trabajadores es regular, se recomienda al jefe de la Unidad de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018 se recomienda mejora los procesos de planificación, ejecución y evaluación del desempeño de sus trabajadores con la finalidad de generar una satisfacción positiva de los colaboradores hacia el trabajo propio de la organización.
- 6.4. A futuros investigadores se recomienda realizar estudios experimentales orientadas a la mejora del desempeño laboral a partir de la aplicación de habilidades de gestión municipal.

VII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alvarón, C. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acopampa*. - 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Chimbote, Ancash, Perú.
- Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú.
- Castro, C., Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín, Perú. Recuperada de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, Y., y Velázquez, R. (2014). *Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados, Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca – México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, México Recuperada de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Castrillón, D. (2011). Del líder al humano en la organización. *Pensamiento y gestión*, 31, 34-55.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Cornejo, M. (2016). *Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna, 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. Recuperada de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1061/TM214_Ticona_Paco_YS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Covey, S. (2011). *El liderazgo centrado en principios*. España: Editorial Paidós.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (13ª ed.). México. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Esparza, A. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf?sequence=1
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnely, J. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. (13ª ed.). México: McGraw Hill.
- Gómez, C. (2001). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología Universidad El Bosque*, 61-77.
- Harrington, J. (2001). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. México: McGraw Hill.
- Hazy, J.K, Goldstein, J.A, & Lichtenstein, B. (2007). *Complex Systems Leadership Theory. New Perspectives from Complexity Science on Social and Organizational Effectiveness*. Mansfield, MA, USA: Isce.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia., Colombia. Recuperada de <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2084>

Kopelman, R. y Thompson, P. (1986). Boundary conditions for expectancy theory predictions of work motivation and job performance. *Academy of Management Journal*. 19. 2, 237 – 258

Lussier, R. & Christopher. F. Achua. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson Learning.

Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza M. R., & Ortiz, C. (2006). “El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas”. En *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14, 1: 118-134.

Murisha, G. (2011). Influences of work behavior, work environment and motivation inclove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*.1. 3, 303 – 314.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). México: McGraw Hill.

- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 16. 3, 493 – 505
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Editorial Pearson.
- Silva, W. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Carhuaz-2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional, impacto de las Emociones*. México: Cengage Learning.
- Yulk, G. (2004). *Leadership in organizations*. New Jersey, Estados Unidos de América: Editorial Prentice-Hall.
- Willman, S., Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*, vol. 27, núm. 118, enero-marzo, 2011, pp. 67-84. Universidad ICESI.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
“Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018”	¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018?	General Determinar la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. Específicos - Analizar el nivel de liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. - Analizar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. - Establecer las relaciones entre las dimensiones de liderazgo organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.	Liderazgo	Es la influencia lograda en la interacción interpersonal dentro de una situación social, profesional o laboral ejercida a través de la de comunicación humana y orientada al logro de uno o más objetivos específicos (Chiavenato, 2009, p. 25).	Capacidad de influir en los demás. Se midió a través de habilidades de liderazgo y enfoques de liderazgo	Habilidades de liderazgo	Manejo de atención	1	Ordinal Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
							Capacidad de comunicación	2, 3	
							Manejo de la confianza	4, 5	
							Manejo de sí mismo	6	
							Habilidades personales	7, 8, 9, 10, 11, 12	
						Enfoques de liderazgo	Liderazgo autocrático	13	
							Liderazgo democrático	14	
							Liderazgo carismático	15	
							Liderazgo transaccional	16	
							Liderazgo transformacional	17	
		Desempeño laboral	Comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por una organización, constituye la estrategia individual para el logro de los propósitos de una organización. (Chiavenato 2000, p. 359).	Conjunto de habilidades, destrezas y actitudes desplegadas por las personas en la ejecución de las actividades laborales. Se midió a través de factores actitudinales y factores operativos	Factores actitudinales	Disciplina	1	Ordinal Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	
						Actitud cooperativa	2		
						Iniciativa	3		
						Responsabilidad	4		
						Habilidad de seguridad	5		
						Discreción	6		
						Presentación personal	7		
						Interés	8		
						Creatividad	9		
						Capacidad de realización	10		
					Factores	Conocimiento del	11		

	operativos	trabajo	
		Calidad	12
		Cantidad	13
		Exactitud	14
		Trabajo en equipo	15
		Habilidades directivas	16

Fuente:

Elaboración

propia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para analizar el Liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018

Instrucción

A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto al **liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018**. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Indiferente (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

1. ¿El líder posee la habilidad de influir en sus colaboradores para el logro de los objetivos de la organización?
a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
2. ¿El líder posee la habilidad de comunicarse de manera clara y comprensible con sus colaboradores?
a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
e) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
3. ¿El líder posee la habilidad de saber comunicar información importante para el desarrollo de la organización y de sus miembros?
a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
4. ¿El líder inspira confianza a su equipo de trabajo dentro de la municipalidad?
a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

5. ¿El líder siente confianza en la actitud y desempeño de su equipo de trabajo dentro de la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
6. ¿El líder demuestra manejo o dominio de sí mismo en las diferentes situaciones de trabajo dentro de la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
7. ¿El líder tiene la habilidad de llevarse bien con las personas dentro de la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
8. ¿El líder demuestra poseer capacidades de gestión pública en el ejercicio de las funciones que desempeña en la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
9. ¿El líder siente confianza en la actitud y desempeño de su equipo de trabajo dentro de la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
10. ¿El líder demuestra saber cómo afrontar la tensión, presión del trabajo diario dentro de la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
11. ¿El líder demuestra saber cómo desarrollar la atención de sus colaboradores hacia el sistema de valores y creencias institucionales?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente

- d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
12. ¿El líder posee la capacidad de resolver problemas dentro de la gestión municipal?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
13. ¿El líder asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al trabajador?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
14. ¿El líder promueve la participación de los miembros del grupo, informa los puntos o aspectos de la organización que deben ser analizables y debatidos en el equipo de trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
15. ¿El líder posee un carisma que le permite que sus colaboradores lo sigan y se sientan identificados con él?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
16. ¿El líder centra su actividad laboral en mantener contacto y relación con sus colaboradores?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
17. ¿El líder es un agente de cambio, sabe cómo manejar situaciones de cambio organizacional y es un visionario en la gestión municipal?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018

Instrucción

A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Indiferente (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

1. ¿En el trabajo eres disciplinado?
 - a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
 - d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

2. ¿Muestras una actitud cooperativa con tu jefe inmediato y con tus compañeros?
 - a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
 - d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

3. ¿Demuestras iniciativa en el desarrollo de las tareas a tu cargo?
 - a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
 - d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

4. ¿En tu trabajo demuestras responsabilidad en el cumplimiento de tus funciones?
 - a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
 - d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

5. ¿Demuestras la habilidad de seguridad cuando realizas con las tareas que se te encomiendan?
 - a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
 - d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

6. ¿Demuestras discreción cuando te lo solicita tu jefe inmediato o algún compañero de trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
7. ¿Tu presentación personal es la adecuada según las normas institucionales?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
8. ¿Demuestras interés por hacer bien tu trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
9. ¿Eres creativo en el desarrollo de tu trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
10. ¿Sientes que has desarrollado la capacidad de realización personal y profesional en la municipalidad?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
11. ¿Posees el conocimiento suficiente del trabajo que realizas para ser considerado como un elemento productivo dentro de la gestión municipal?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
12. ¿El trabajo que realizas es de calidad de acuerdo a las expectativas de tu jefe inmediato y de los usuarios?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

13. ¿La cantidad de trabajo que realizas es acorde con las metas y expectativas de la organización?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
14. ¿El trabajo que realizas posee la exactitud y eficiencia requerida por la organización?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
15. ¿Muestras una actitud positiva hacia el trabajo en equipo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.
16. ¿Posees habilidades directivas para guiar o conducir a un grupo de personas dentro de tu misma área de trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente
d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo.

Anexo N°3: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Nombre original	Cuestionario para analizar el Liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018
Autor	Ascencio Alejos, Gaby Marily
Procedencia	Chimbote Perú
Administración	Individual
Duración	Duración aproximada 30 minutos
Aplicación	23 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas en el año 2018.
Puntuación	Calificación manual
Significación:	- Habilidades de liderazgo
Dimensiones	- Enfoques de liderazgo
Usos	En la Administración y en la investigación.
Materiales	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
Cantidad de ítems	17 ítems

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre original	Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018
Autor	Ascencio Alejos, Gaby Marily
Procedencia	Chimbote Perú
Administración	Individual
Duración	Duración aproximada 30 minutos
Aplicación	23 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas en el año 2018.
Puntuación	Calificación manual
Significación:	- Factores actitudinales del desempeño
Dimensiones	- Factores operativos del desempeño
Usos	En la Administración y en la investigación.
Materiales	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
Cantidad de ítems	16 ítems

Anexo N°3: Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable “Liderazgo”

Tabla 13

Dimensión “Habilidades de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Logro de objetivos	0	0%	9	39%	9	39%	5	22%	0	0%	100%
Comunicación clara	4	17%	5	22%	11	48%	3	13%	0	0%	100%
Información importante	0	0%	10	43%	8	35%	5	22%	0	0%	100%
Confianza	0	0%	12	52%	8	35%	3	13%	0	0%	100%
Actitud y desempeño	0	0%	5	22%	10	43%	8	35%	0	0%	100%
Manejo y dominio	0	0%	12	52%	8	35%	3	13%	0	0%	100%
Empatía	0	0%	8	35%	9	39%	6	26%	0	0%	100%
Capacidad de gestión	0	0%	8	35%	9	39%	6	26%	0	0%	100%
Equipo de trabajo	0	0%	9	39%	10	44%	4	17%	0	0%	100%
Trabajo bajo presión	0	0%	11	48%	8	35%	4	17%	0	0%	100%
Valores y creencias	0	0%	7	30%	12	53%	4	17%	0	0%	100%
Resolver problemas	0	0%	11	48%	8	35%	4	17%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 14*Dimensión “Enfoques de Liderazgo” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Toma de decisiones	0	0%	13	57%	7	30%	3	13%	0	0%	100%
Participación de los miembros	0	0%	12	53%	7	30%	4	17%	0	0%	100%
Carisma	0	0%	8	35%	9	39%	6	26%	0	0%	100%
Relación de sus colaboradores	0	0%	6	26%	12	52%	5	22%	0	0%	100%
Cambio organizacional	0	0%	14	61%	6	26%	3	13%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Resultados descriptivos de la variable “desempeño laboral”

Tabla 15

Dimensión “Factores actitudinales” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Disciplina	0	0%	7	30%	7	30%	9	39%	0	0%	100%
Actitud cooperativa	0	0%	10	43%	5	22%	8	35%	0	0%	100%
Desarrollo de tareas	0	0%	0	0%	9	39%	14	61%	0	0%	100%
Cumplimiento de funciones	0	0%	5	22%	8	35%	10	43%	0	0%	100%
Seguridad	0	0%	0	0%	9	39%	14	61%	0	0%	100%
Discreción	0	0%	7	30%	9	39%	7	30%	0	0%	100%
Presentación personal	0	0%	2	9%	6	26%	15	65%	0	0%	100%
Interés	0	0%	4	17%	7	30%	12	52%	0	0%	100%
Creatividad	0	0%	3	13%	9	39%	11	48%	0	0%	100%
Realización personal	0	0%	12	52%	5	22%	6	26%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Tabla 16

Dimensión “Factores operativos” en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Elemento productivo	0	0%	0	0%	8	35%	15	65%	0	0%	100%
Expectativas del jefe	0	0%	0	0%	11	48%	12	52%	0	0%	100%
Metas y expectativas	0	0%	10	43%	7	30%	6	26%	0	0%	100%
Eficiencia requerida	0	0%	11	48%	5	22%	7	30%	0	0%	100%
Actitud positiva	0	0%	0	0%	8	35%	15	65%	0	0%	100%
Habilidades directivas	0	0%	10	43%	5	22%	8	35%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018.

Anexo N°4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{\left[\sum_j s_{j \cdot} r_{j \cdot} \right]^2} \right)$$

CONFIABILIDAD:

-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos

-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al

mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	SUMA
E1	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	109
E2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	107
E3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	104
E4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	104
E5	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	87
E6	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	111
E7	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	99
E8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	96
E9	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	108
E10	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	92

CONFIABILIDAD

Varianza	0.900	0.722	0.267	0.233	0.178	0.711	0.267	0.722	0.178	0.233	0.722	0.711	0.711	0.456	0.989	0.500	0.000	0.233	0.233	0.889	0.711	0.489	0.400	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.178	0.267	0.711	63.12
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Muy Baja Regular Aceptable/Elevada

0 1

0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)

100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

(Varianza de la Población)

12.611

K: El número de ítems

33

33

1

-

0.1998

0.8252

82.52%

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

12.611

32

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

63.12

la confiabilidad es Aceptada

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Paula Poma Romero, titular del
DNI. N° 03894354, de profesión Administradora,
actualmente como Directora, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jaula Poma Romero, titular del
DNI. N° 03894354, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como Directora, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, titular del
DNI. N° 41942904, de profesión
Ingeniero Estadístico, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, titular del
DNI. N° 41942904, de profesión
Ingeniero Estadístico, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hugo Espinoza Rodríguez, titular del
DNI. N° 18138285, de profesión
ADMINISTRADOR, ejerciendo
actualmente como DOCENTE, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril de 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hugo Espinoza Rodríguez, titular del
DNI. N° 18138285, de profesión
ADMINISTRADOR, ejerciendo
actualmente como DOCENTE, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 11 días del mes de Abril de 2018


Firma